

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN GENERASI ZILLENIAL HOTEL IJEN RESORT AND VILLAS BANYUWANGI

Yulianti R¹, Yovita Vivianty I Atmadjaja², Arif Rahman Hakim³

¹Univeristas 17 Agustus 1945 Banyuwangi- Jalan Adi Sucipto No 26 Banyuwangi

Korespondensi : ¹ yuliantirbwi@gmail.com

² yovitavia@untag-banyuwangi.ac.id

³ arif.rahmanuntag@untag-banyuwangi.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of Organizational Culture, Work Motivation and Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of zillennial generation employees at the Ijen Resort and Villas Banyuwangi Hotel. The sample for this research consisted of 37 respondents using a saturated sampling technique. Data collection used a Likert scale questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The research results obtained are F-count > F-table (23.583 > 2.891564) with a significance value of 0.000 < 0.05, meaning that organizational culture, work motivation and emotional intelligence simultaneously have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) zillennial generation employee of the Ijen Hotel Resort and Villas Banyuwangi. And partially, the variables of organizational culture, work motivation and emotional intelligence have a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable of the zillennial generation employees of the Ijen Hotel Resort and Villas Banyuwangi.

Keywords: organizational culture, work motivation, emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi. Sampel penelitian ini berjumlah 37 responden dengan metode pengambilan sampel teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala likert. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu F-hitung > F-tabel (23,583 > 2,891564) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi. Dan secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.

Kata Kunci : budaya organisasi, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)

PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia sebagai *asset* bisnis sehingga mereka dapat menjadi sumber daya yang sangat mendukung perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan adalah hal yang harus dilakukan bagi perusahaan. Memiliki karyawan dengan kontribusi tinggi yang mampu mengeksploitasi dirinya dalam hal positif untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan merupakan harapan dan impian bagi setiap perusahaan. Perilaku yang menunjukkan adanya karyawan yang melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab dan *job description* yang ada pada suatu perusahaan biasa dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dan sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga menggambarkan nilai tambah atau *added value* dari perilaku karyawan yang bersifat positif dan bermakna membantu.

Hotel Ijen Resort and Villas merupakan hotel bintang 3 di Banyuwangi yang terletak di Desa Randu Agung RT.01/RW.01, Krajan, Kluncing, Kec. Licin, Kabupaten Banyuwangi. Sesuai dengan *tagline* atau slogan yang mereka usung yakni "*THE HIDDEN PARADISE*" hotel ini merupakan surga yang tersembunyi bagi para wisatawan yang ingin menikmati keindahan, ketenangan dan kekayaan alam yang masih natural. Untuk menunjang operasional hotel maka Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi sebagai suatu organisasi dilengkapi oleh berbagai departemen. Departemen yang terdapat di

Hotel Ijen Resort and Villas yaitu *Front office, Food and Beverage Product, Food and Beverage Service, House Keeping*, termasuk *Accounting*. Di dalam menjalankan bisnisnya Hotel Ijen Resort and Villas diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal agar dapat memberikan pelayanan yang baik. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk berkontribusi positif dengan melaksanakan OCB dalam setiap pekerjaannya.

Faktor penting dalam menjaga keefektifitasan perusahaan adalah memastikan pemahaman yang berurutan dan sistematis tentang perilaku karyawan perusahaan. Untuk memahami hal ini maka diperlukan analisis data jumlah karyawan sesuai dengan generasi tahun kelahiran. Yang mana diketahui bahwa angkatan kerja pada Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi saat ini mayoritas terdiri dari 2 generasi yaitu era generasi *Zillennials* atau gabungan antara generasi Z dan Generasi *Millennials*. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan mempengaruhi perilaku atau aktivitas karyawan terhadap sikap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dalam perusahaan. Budaya organisasi yang merupakan salah satu faktor eksternal dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perusahaan. Motivasi kerja dan kecerdasan emosional merupakan faktor internal dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* penting diperhatikan, jika tercukupi kebutuhan yang berasal dari faktor eksternal dan internal maka karyawan akan memberikan tindakan terbaiknya untuk perusahaan.

Pada Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi ditemukan fenomena permasalahan mengenai budaya organisasi yakni, tidak adanya *employee Gathering/Outing* Perusahaan, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktunya, kurang terjalinnya kerjasama antar departemen, masih adanya karyawan yang mengabaikan SOP perusahaan. Pada Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi ditemukan fenomena permasalahan mengenai motivasi kerja karyawan generasi *zillennials* ditunjukkan oleh insentif lembur yang terlalu murah, sehingga karyawan kurang berminat untuk melakukan kerja lembur. Tidak adanya jenjang karir terhadap karyawan. Kurang adanya *support* antar karyawan. *Forecast Occupancy* tamu yang tergantung pada *season*. Pada Hotel Ijen resort and villas Banyuwangi ditemukan fenomena permasalahan mengenai kecerdasan emosional seperti masih adanya karyawan yang mencampurkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan. Masih adanya karyawan yang kurang inisiatif dalam pekerjaannya. Sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan karena nada bicara. Tidak adanya pelatihan mengenai *ESQ Training* untuk karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN GENERASI ZILLENIAL HOTEL IJEN RESORT AND VILLAS BANYUWANGI."

Penelitian Mahardika dan Wibawa (2019). Penelitian ini berjudul pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019) dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel Y yakni *organizational citizenship behavior*. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Wibawa (2019) dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel X2 dan X3, variabel X2 peneliti menggunakan motivasi kerja dan variable X3 peneliti menggunakan kecerdasan emosional.

Penelitian Jennifer dan Mon (2022). Penelitian ini berjudul analisis pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi, motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap OCB sedangkan keadilan organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap OCB. OCB mempunyai peran dalam memediasi motivasi kerja dan kinerja karyawan namun OCB tidak mempunyai peran dalam memediasi keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Jennifer dan Mon (2022) dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel X1 dengan variabel X3 peneliti yakni kecerdasan emosional. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Jennifer dan Mon (2022) dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel Z (*variabel intervening*) *organizational citizenship behavior*, Peneliti hanya menggunakan 2 variabel saja dalam penelitiannya yakni variabel X dan Variabel Y. Variabel X yang digunakan peneliti menggunakan 3 variabel yakni X1 budaya organisasi, X2 motivasi kerja dan X3 kecerdasan emosional. Variabel Y peneliti terdahulu menggunakan kinerja karyawan sedangkan peneliti menggunakan *organizational citizenship behavior (ocb)*.

Berdasarkan uraian peneliti terdahulu diatas, maka originalitas penelitian ini terletak pada variabel independen yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Fitriastuti (Setiawan dkk, 2019:8) mengemukakan bahwa OCB merupakan suatu perilaku karyawan yang mempunyai sikap sukarela yang dapat diamati, dimana didasari dengan motif atau dengan suatu nilai yang mendominasi yang berdasarkan pada Reward dan *Punishment* yang mempunyai sifat eksternal. Menurut Organ (Husodo, 2018:6) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang bersifat bebas, tidak secara langsung atau *explicit*

diakui oleh sistem *reward* formal, dan memberi kontribusi pada keefektifitasan dan keefisienan fungsi organisasi. Dari definisi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan kegiatan atau perilaku karyawan yang mempunyai sikap sukarela dalam melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab mereka dan sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga menggambarkan nilai tambah karyawan atau *added value* dari perilaku karyawan yang bersifat positif dan bermakna membantu.

Menurut Organ *et al* (Musyafidah, 2018:41) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

1) Faktor Internal

- a) Kepuasan kerja
- b) Komitmen Organisasi
- c) Kepribadian
- d) Moral Karyawan
- e) Motivasi

2) Faktor Eksternal

- a) Gaya kepemimpinan
- b) Kepercayaan pada Pimpinan
- c) Budaya Organisasi

Menurut Organ *et al* (Husodo, 2018:3) ada lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu:

1) *Altruism*

Perilaku yang meliputi membantu rekan kerja baru yang sedang mempelajari pekerjaannya, membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk, atau menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan meliputi kehadiran, mematuhi peraturan, memanfaatkan waktu istirahat, dan sebagainya.

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, tidak kecewa saat orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan tim.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, mencegah seseorang bekerja lebih keras, dan jika kita akan menambahkan pekerjaan kepada seseorang, kita seharusnya memberi tahu orang tersebut terlebih dahulu agar dapat bersiap-siap.

5) *Civic Virtue*

Sebuah sikap keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif, dalam proses politik atau pemerintahan organisasi. Memusatkan pada bagian yang lebih duniawi dan berkelanjutan yang berkaitan dengan tata kelola.

Budaya Organisasi

Menurut pendapat Mangkunegara (Lana dkk, 2020:5) menyatakan, Budaya Organisasi adalah seperangkat sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pendapat Robbins (Husodo, 2018:2) budaya organisasi merupakan hal-hal yang mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana persepsi karyawan menciptakan pola kepercayaan, nilai, dan harapan (Gibson L, Ivancevich, Jr., & Konopaske, 2012). Penerapan Budaya Organisasi yang baik dapat meningkatkan kebersamaan antar karyawan dalam suatu perusahaan, meningkatkan jiwa solidaritas, Membangun komunikasi yang baik antar karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan lain sebagainya, Budaya organisasi merupakan faktor eksternal dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Indikator penelitian ini yaitu indikator budaya organisasi menurut Robbins (Husodo, 2018:2) terdapat tujuh karakteristik primer. Setiap karakteristik tersebut berada pada kontinum dari rendah ke tinggi. maka dengan menilai organisasi berdasarkan ketujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi itu. Ketujuh karakteristik itu yaitu:

1) Inovasi dan pengambilan risiko

Sejauh mana karyawan didorong agar inovatif dan berani dalam mengambil risiko.

2) Perhatian terhadap detail

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.

- 3) Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil kerja pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasarkan individu.
- 6) Keagresifan
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan/Stabilitas
Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* bukannya pertumbuhan.

Motivasi Kerja

Menurut Luthans (Verianto, 2018:3) motivasi adalah langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu sebuah dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap aktivitas seseorang didorong oleh suatu kekuasaan pada diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Rivai (Verianto, 2018:3) motivasi kerja bisa menjadi pendorong diri manusia yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi motivasi kerja itu tentang bagaimana menginspirasi semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras serta menggunakan segala keahlian dan kemampuannya untuk mencapai produktivitas maksimum dan tujuan perusahaan. Motivasi dapat terbentuk karena adanya kategori-kategori kebutuhan yang berbeda dalam setiap individu. Dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja dari setiap individu (karyawan) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan perusahaan.

Menurut Hussein Umar (Ardian, 2019:7) teori motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Teori Kepuasan
Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaan. Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh Abraham H. Maslow; David McClelland; Federick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas Mc Gregor (Hasibuan, 1990).
- 2) Teori Motivasi Proses
 - a) Teori pengharapan (*expectancy theory*), berdasarkan 3 komponen yaitu harapan, nilai dan pertautan.
 - b) Teori keadilan yaitu daya penggerak yang memotivasi semangat kerja.
 - c) Teori penguatan, ada 3 jenis yaitu penguatan positif, penguatan negatif, dan hukuman.

Menurut Hamzah (2011:23) indikator motivasi kerja adalah :

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan
- 3) Adanya harapan dan cita – cita
- 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri
- 5) Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik.

Kecerdasan Emosional

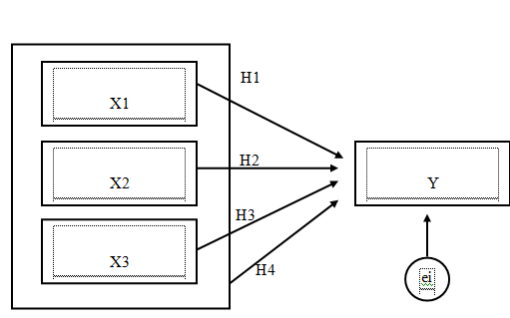
Pengertian kecerdasan emosional menurut Goleman (Setiawan dkk, 2019:6) emosional yaitu menunjukkan seberapa potensi pengaturan emosi seseorang dalam menghadapi suatu masalah, mengenali perasaan didalam diri dan kemampuan dalam mengelola rasa emosionalnya dengan baik. Menurut Ariati (Goller & Dewi, 2020:2) kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Agustian dan Ginanjar (Setiawan dkk, 2019:6) berpendapat dengan adanya kecerdasan emosional yang baik maka dalam kinerjanya pastilah memberikan kinerja yang terbaik.

Menurut Goleman (Setiawan dkk, 2019:7) untuk mengukur kecerdasan emosional dari seseorang dapat diketahui sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
Merupakan salah satu kemampuan untuk mengetahui apa yang kita rasakan, dan menggunakannya untuk memandu dalam pengambilan keputusan.
- 2) Pengaturan diri
Merupakan salah satu kemampuan diri untuk menangani diri sendiri sehingga akan berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap apa yang dikatakan hati nurani dan mempunyai kesanggupan untuk menunda kenikmatan sebelum apa yang ingin dicapai.
- 3) Motivasi diri sendiri

- Merupakan kemampuan dalam mengatur hasrat didalam dirinya untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif untuk menghadapi suatu kegagalan.
- 4) Rasa Empati
Empati merupakan suatu kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain. Atapun kemampuan untuk memahami perspektif mereka dan menggabungkan rasa percaya serta menyelaraskan diri.
 - 5) Ketrampilan Sosial
Merupakan kemampuan untuk menangani emosi yang baik saat berhadapan dengan orang lain.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X1 : Variabel Budaya Organisasi
X2 : Variabel Motivasi Kerja
X3 : Variabel Kecerdasan Emosional
Y : *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*
Ei : Variabel Pengganggu
H1 : Hipotesis 1
H2 : Hipotesis 2
H3 : Hipotesis 3
H4 : Hipotesis 4

METODE PENELITIAN

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi. Yang beralamatkan di Desa Randu Agung Rt. 01/ Rw. 01, Krajan, Klunging, Licin, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68454. Dengan objek penelitian adalah karyawan generasi zillennial Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi.

Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:183) Populasi (*population*) yang berarti serumpun atau sekelompok objek yang menjadi masalah sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi zillennial pada Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi. Berjumlah 37 Orang.

Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila subjek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek lebih dari 100 maka diambil 10%-15% atau 20%-25% dari populasi. Dikarenakan jumlah karyawan generasi zillennial pada Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi 37 karyawan, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table pada baris df (*degree of freedom*) $df=n-2$ yaitu $37-2= 35$, sehingga diperoleh nilai r table 0,3246. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi $\leq 0,05$ yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan setiap indikator pada variabel independen dan dependen dinyatakan valid atau seluruh indikator mampu mengukur variabel independen dan dependen serta dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing butir pernyataan dalam suatu variabel. Dengan kriteria pengujian yaitu jika suatu instrument memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih maka dapat dinyatakan instrument tersebut reliabel. Namun jika sebaliknya *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel. dari hasil pengujian reliabilitas bahwa semua variabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang berbeda dan nilai *Cronbach's Alphasudah* diatas 0,6 maka semua varibel dinyatakan Reliabel.

Normalitas Residual

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah residual berdistribusi normal. Model residual yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji statistik *kolmogorof-Smirnov* dengan kriteria yang digunakan adalah dengan kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan P-Value yang signifikannya jelas diketemukan yaitu sebesar 5% (0,05), jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,5 maka residual tersebut berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.84723891	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.053	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,c}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig	.952 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.946
		Upper Bound	.958
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel hasil pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* diketahui Nilai $N= 37$ dengan hasil hitung *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, dimana dapat diartikan bahwa residual dalam penelitian ini berdistribusi normal karena hasil hitung *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Multikolinearitas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF	Keterangan
1 Budaya Organisasi (X1)	0.834	1.200	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0.667	1.499	Non Multikolinearitas
Kecerdasan Emosional (X3)	0.739	1.354	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, diketahui bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi(X1)	0.487	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi kerja (X2)	0.455	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kecerdasan Emosional (X3)	0.063	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah,2023

Diketahui bahwa seluruh variabel yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), (*Organization Citizenship Behaviour*). (X3) tidak mengalami heteroskedastisitas, karena nilai probabilitas signifikansi diatas 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.045	2.322		1.742	.091
	Budaya Organisasi	.281	.062	.485	4.524	.000
	Motivasi Kerja	.218	.069	.265	2.201	.035
	Kecerdasan Emosional	.254	.090	.321	2.809	.008

a. Dependent Variable : Organization_Citizenship_Behaviour_TotalY

Sumber: Data Primer Diolah,2023

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah bernilai positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependen jika variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka terdapat persamaan regresi yang dihasilkan, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,045 + 0,281 X_1 + 0,218 X_2 + 0,254 X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. $\alpha = 4,045$

Nilai Konstanta (α) memiliki nilai sebesar 4,045. Artinya potongan garis regresi sudut Y terletak pada titik 4,045.

b. $\beta_1 = 0,281$

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,281. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif, artinya apabila variabel Budaya Organisasi naik 1 satuan maka *Organization Citizenship Behaviour* akan naik sebesar 0,281 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

c. $\beta_2 = 0,218$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,218. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja dan *Organization Citizenship Behaviour*. Artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel *Organization Citizenship Behaviour* akan naik sebesar 0,218 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

d. $\beta_3 = 0,254$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_3) yaitu sebesar 0,254. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel Kecerdasan Emosional dan *Organization Citizenship Behaviour*. Artinya jika variabel Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel *Organization Citizenship Behaviour* akan naik sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.402	3	18.467	23.583	.000*
	Residual	25.841	33	.783		
	Total	81.243	36			

a. Dependent Variable : Organization Citizenship Behaviour
b. Predictors : (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai F-hitung > F-tabel ($23,583 > 2,891564$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak artinya bahwa budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) (Y) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.

Uji t

Tabel 6. Uji t

Coefficients*						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.045	2.322		1.742	.091
	Budaya Organisasi	.281	.062	.486	4.524	.000
	Motivasi Kerja	.218	.099	.265	2.201	.035
	Kecerdasan Emosional	.254	.090	.321	2.809	.008

a. Dependent Variable : Organization Citizenship Behaviour

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

- Berdasarkan hasil pengujian dari uji t untuk variabel budaya organisasi, diketahui bahwa nilai t hitung > dari t table ($4,524 > 2,03452$) maka H_0 ditolak artinya variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.
- Berdasarkan hasil pengujian dari uji t untuk variabel motivasi kerja, diketahui bahwa nilai t hitung > dari t table ($2,201 > 2,03452$) maka H_0 ditolak artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.
- Berdasarkan hasil pengujian dari uji t untuk variabel kecerdasan emosional, diketahui bahwa nilai t hitung > dari t table ($2,809 > 2,03452$) maka H_0 ditolak artinya variabel kecerdasan emosional (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.

Analisis Adjusted R square (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.826 ^a	.682	.653	.885
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional, Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja				

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,653 atau 65,3 % artinya variabel independen yang digunakan dalam model regresi yaitu Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Kecerdasan Emosional (X3) mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 65,3%, sedangkan 34,7% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis Diperoleh :

1) Berdasarkan Uji F (Simultan)

Berdasarkan Uji F yang dilakukan didapat hasil analisis pengujian nilai F-hitung > F-tabel (23,583 > 2,891564) dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.

2) Berdasarkan Uji t (Parsial)

a) Berdasarkan hasil pengujian dari uji t untuk variabel budaya organisasi (X1), diketahui bahwa nilai t hitung > dari t table (4,524 > 2,03452) Dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) (Y) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.

b) Berdasarkan hasil pengujian dari uji t untuk variabel motivasi kerja (X2), diketahui bahwa nilai t hitung > dari t table (2,201 > 2,03452) Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.

c) Berdasarkan hasil pengujian dari uji t untuk variabel kecerdasan emosional (X3), diketahui bahwa nilai t hitung > dari t table (2,809 > 2,03452) maka H₀ ditolak artinya variabel kecerdasan emosional (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi.

3) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,653 atau 65,3 % artinya variabel independen yang digunakan dalam model regresi yaitu Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Kecerdasan Emosional (X3) mampu menjelaskan variabel dependen *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) (Y) karyawan generasi zillennial hotel ijen resort and villas Banyuwangi sebesar 65,3%, sedangkan 34,7% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Untuk menumbuhkan sikap *Organization Citizenship Behaviour* pada karyawan khususnya karyawan generasi zillennial Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi, Perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi kepada

karyawan. Seperti selalu memberikan evaluasi atau review kinerja karyawan, selalu mengingatkan bahwa SOP harus tetap dijalankan walaupun tidak ada atasan. Selalu mengupayakan pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Menumbuhkan *mindset* pada karyawan bahwa bekerja secara tim demi keefektifan dan keefisienan waktu jauh lebih baik daripada bekerja secara individu.

- 2) Karyawan diharapkan mempercayai dan menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bahwa kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan adalah demi kebaikan bersama, sehingga dari hal tersebut terbentuklah sikap *Organization Citizenship Behaviour* yang tinggi dalam diri karyawan.
- 3) Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan generasi zillennial Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi, Perusahaan diharapkan memberikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan, Jenjang karir dan gaji yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja. Karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan tersebut.
- 4) Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi disarankan untuk memberikan pelatihan *ESQ Training* pada karyawan, sehingga karyawan mampu memahami keadaan emosional dan menumbuhkan rasa empati antar sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. 2019. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB". *JURNAL Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* , 7.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behaviour* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. Sahid Raharjo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hamzah B Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron. 2019. "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan". *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering* , 19-28.
- Ismail, D. H. 2022. "Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0". *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* , 5.
- Jamilus, T. d. 2022. "Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital". *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)* , 7.
- Lana, R. M., & dkk. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Gen Y Terhadap *Organization Citizenship Behaviour*". *Jurnal Riset Manajemen* , 07.
- Mahardika, I. N., & dkk. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja". *E-Jurnal Manajemen Unud* , 3.
- Meilya Karya Putri, R. M. 2019. "Analisis Manajemen sumber daya manusia diperguruan tinggi ilmu ekonomi indragiri (STIE-I) rangat kabupaten indragiri hulu". *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 01.
- Musyafidah, N. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bprs Pnm Binama Semarang)". *SKRIPSI* , 40-41.
- Musyafidah, N. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". *SKRIPSI* , 23-25.
- Nurqamar, I. F., & dkk. 2022. "The Intention Of Generation Z To Apply For A Job". *jurnal bisnis, manajemen, dan informatika (jbmi)* , 2.

- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research. *Journal of Management*.
- Pratiwi, D. N., & dkk. 2022. "Financial Technology (Fintech): Generasi Z". *SIMBA* , 3.
- Rahman, Y. A. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Pendidikan Islam* , 1-23.
- Risky nur adha, d. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". *jurnal penelitian ipteks* , 47-62.
- Setiawan, I. A., & dkk. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen". *SIMBA* , 6.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Timori, K., & dkk. 2021. "Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)". *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting* , 46-50.
- Verianto, D. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational". *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, vol 20 no 3.